

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Globalisasi telah menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan yang begitu cepat di dalam pemerintahan daerah, yang menuntut pemerintah daerah untuk lebih mampu beradaptasi, mempunyai ketahanan, mampu melakukan perubahan arah dengan cepat, dan memusatkan perhatiannya kepada pelayanan masyarakat. Seperti Pemerintahan Kabupaten Bandung Barat adalah kabupaten di Provinsi Jawa Barat, Indonesia sebagai salah satu pemekaran dari Kabupaten Bandung sesuai Undang-Undang Republik Indonesia No. 12 tahun 2007 tentang Pembentukan Kabupaten Bandung Barat menjadi daerah otonom di Provinsi Jawa Barat. Kabupaten Bandung Barat mewarisi sekitar 1,4 juta penduduk dari 42,9% wilayah lama Kabupaten Bandung. Sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kabupaten Bandung Barat, sangatlah ditentukan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam organisasi, karena sumber daya manusia sebagai faktor yang berperan aktif dalam mencapai visi dan misi SKPD.

Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) sebagai unit kerja di dalam pemerintahan melalui pengukuran kinerja diharapkan pegawai dapat mempertanggungjawabkan kinerjanya. Pengukuran kinerja dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat deviasi antara progres yang direncanakan dengan kenyataan. Apabila terdapat progres deviasi yang lebih rendah daripada rencana, perlu dilakukan langkah-langkah untuk memacu kegiatan agar tujuan yang diharapkan dicapai (Wibowo 2007;5).

Dalam instansi pemerintah yang dimaksud sumber daya manusia tersebut adalah karyawan (pegawai). Tercapainya tujuan pada pemerintah daerah tersebut tentu tidak terlepas dari kinerja para karyawan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, sehingga kinerja karyawan (pegawai) sering disebut kinerja individu. Kinerja individu berfungsi untuk menilai pekerjaan karyawan pada instansi pemerintah yang telah menetapkan standar kinerja. Standar kinerja tersebut dapat berupa kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, dan lamanya waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Bonifasius, 2015).

Kinerja individu memiliki keterkaitan yang erat dengan instansinya. Maka diperlukan suatu upaya untuk meningkatkan kinerja individu dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat. Dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 11 bagian b menyebutkan bahwa setiap pegawai bertugas memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, oleh sebab itu peningkatan kinerja sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan merupakan hal yang sangat penting mengingat masih banyak instansi pemerintah daerah yang belum mampu menjalankan tugasnya dengan baik.

Fenomena masalah kinerja individu di dalam pemerintahan merupakan hal yang rutin terjadi. Seperti kasus Pemerintahan Kabupaten Bandung Barat yang mendapat nilai C terkait akuntabilitas kinerja dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) untuk tahun 2015. Raihan nilai tersebut menunjukkan masih kurangnya pelayanan pemerintah kepada masyarakat akibat kinerja PNS-nya yang rendah. Seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) diminta untuk bekerja lebih keras lagi guna mendapatkan nilai yang lebih baik di tahun mendatang. Penilaian tersebut dilihat dari Laporan Kinerja Pegawai (Lankip) dengan sejumlah indikatornya, mulai dari kinerja pegawai, pelayanan, perencanaan dan pelaksanaan program kegiatan tahun anggaran sampai dengan evaluasi kegiatan. Dalam hal ini

Pemerintah Kabupaten Bandung Barat masih memiliki kekurangan dalam melaksanakan program kegiatan di tahun anggaran. Kekurangan tersebut, mulai dari merumuskan tujuan, sasaran, merumuskan kunci keberhasilan, menentukan indikator untuk mencapai tujuan keberhasilan dan evaluasi kegiatan. Kelemahan lainnya terkait penentuan target program jangka pendek dan jangka panjang yang kaitannya dengan anggaran artinya bukan hanya melaksanakan program dan juga menghabiskan anggaran akan tetapi harus ada keberhasilan dan bukti nyata di tengah masyarakat setelah program itu dijalankan. ([www.pikiran-rakyat.com/2016/02/17](http://www.pikiran-rakyat.com/2016/02/17)).

Fenomena lainnya yakni LSM Pemantau Kinerja Aparatur Negara (Penjara) Jawa Barat meminta Bupati Bandung Barat Abubakar bertanggung jawab atas sepuluh Satuan Kinerja Perangkat Daerah (SKPD) yang dinilai bermasalah. Kepala Bidang Investigasi LSM Penjara Jawa Barat, meminta Bupati Bandung Barat harus menindak anak buahnya di 10 SKPD yang dinilai bermasalah. Sejumlah SKPD tersebut, yaitu Dinas Pendidikan, Dinas Bina Marga, Dinas Kesehatan, Dinas Peranian, Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, Dinas Cipta Karya, Dinas Perhubungan, Sekretariat Daerah, Badan Kepegawaian Daerah, serta DPRD dan Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung Barat. Disebutkan bahwa, masalah di Dinas Pendidikan diantaranya soal tunjangan profesi guru dan tambahan penghasilan profesi guru dan tambahan penghasilan profesi yang disalurkan ke PNS SD yang tidak sesuai dengan kriteria pada 2014 lalu. Selain itu, adanya rekayasa lelang pada sejumlah proyek di Dinas Pendidikan pada 2014. Di Dinas Kesehatan, masalah kelebihan pembayaran pada proyek pengadaan alat kesehatan tahun 2014 serta rekayasa dalam pelelangan dilayanan pengadaan secara elektronik Kabupaten Bandung Barat. Sementara di Dinas Bina Marga, juga terdapat indikasi korupsi belanja modal konstruksi. ([www.pikiran-rakyat.com/2015/08/03](http://www.pikiran-rakyat.com/2015/08/03)).

Berdasarkan fenomena di atas, dapat ditelaah bahwa Pemerintah Kabupaten Bandung Barat masih kurang memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Hal tersebut dikarenakan kinerja individu dari para pegawai yang rendah. Kurangnya rasa tanggungjawab terhadap tugas-tugas mereka menyebabkan pegawai tidak cepat tanggap dalam menangani/melayani keluhan-keluhan masyarakat.

Penggunaan sistem informasi pada bidang pemerintahan menjadi semakin ketat. Pengelolaan yang berkualitas akan menghasilkan kinerja pemerintahan yang baik. Sistem informasi adalah salah satu komponen terpenting dalam pengelolaan perusahaan karena pada dasarnya sistem informasi (SI) telah diimplementasikan di banyak perusahaan termasuk dalam bidang pemerintahan dengan biaya yang besar, selain mampu memberikan kemudahan dan menyelesaikan pekerjaan juga mempercepat penyelesaian pekerjaan dan memperkecil jarak dalam penyampaian informasi. Dalam bidang akuntansi, perkembangan teknologi informasi memiliki dampak yang sangat signifikan, terutama terhadap sistem informasi akuntansi yang mengalami perubahan dari sistem manual menjadi terkomputerisasi sebagai alat pemrosesan data.

Informasi dapat dikatakan berkualitas apabila didukung oleh 3 pilar yaitu relevan berarti informasi harus digunakan secara tepat oleh pemakai, tepat waktu berarti informasi harus disajikan tepat waktu, dan akurat berarti informasi tersebut harus tepat nilainya dan tepat menggambarkan keadaan sebenarnya. Sistem informasi akuntansi akan memberikan manfaat apabila menghasilkan kinerja yang baik, yaitu mampu memenuhi kebutuhan para pemakai sistem informasi akuntansi (Dwijayanthi dan Dharmadiaksa, 2013). Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu, salah satunya adalah dengan pemberian insentif.

Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hakekatnya insentif dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik dengan memanfaatkan unsur-unsur kerja

yang lebih optimal, karena terdorong keinginan untuk memperoleh insentif yang lebih tinggi. Hal ini dapat diperoleh apabila karyawan mampu memenuhi target yang ditetapkan perusahaan (Diviani, 2015). Insentif adalah uang dan atau barang yang diberikan kepada karyawan, diluar gaji/upah pokok, berdasarkan kinerja individu atau organisasi (Marwansyah, 2010:9). Insentif umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal. Sehingga dengan adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi perusahaan.

Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Apabila tingkat pendidikan pegawai semakin baik, kinerja pegawai akan semakin meningkat pula (Bonifasius, 2015). Tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan formal yang ditamatkan oleh pegawai, ia juga mengatakan pendidikan mempunyai fungsi sebagai penggerak terhadap potensi kemampuan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerjanya (Irianto dalam Bonifasius, 2015).

Menurut UU RI. No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal (1). Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spriritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dijelaskan bahwa pelatihan mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan pelatihan tersebut karyawan bisa bekerja dengan lebih baik sesuai dengan tanggungjawab dan bidangnya masing-masing (Yulianti, 2015). Pelatihan adalah merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan

mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar (Mangkuprawira 2011;233)

Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi hasil kerja yang akan dicapai (Wirawan, dkk 2016). Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggungjawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno Edy 2011:158).

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Dwijayanthi dan Dharmadiaksa (2013) dengan judul “Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Pada Kinerja Individu Pengguna Sistem Informasi Akuntansi SKPD Dispenda Kota Denpasar”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa insentif, tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi secara signifikan. Penulis sekarang menggunakan objek yang berbeda yaitu SKPD Kabupaten Bandung Barat.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Individu Pengguna Sistem Informasi Akuntansi (Survey Pada SKPD di Kabupaten Bandung Barat)”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan di atas, maka penulis mencoba merumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana insentif pada SKPD Kabupaten Bandung Barat.
2. Bagaimana tingkat pendidikan pada SKPD Kabupaten Bandung Barat.
3. Bagaimana pelatihan pada SKPD Kabupaten Bandung Barat.
4. Bagaimana pengalaman kerja pada SKPD Kabupaten Bandung Barat.
5. Bagaimana kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi pada SKPD Pemerintah Kabupaten Bandung Barat.
6. Seberapa besar pengaruh insentif, tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi secara simultan pada SKPD Kabupaten Bandung Barat.
7. Seberapa besar pengaruh insentif, tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi secara parsial pada SKPD Kabupaten Bandung Barat.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas penulis mengidentifikasi tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui insentif pada SKPD Kabupaten Bandung Barat.
2. Untuk mengetahui tingkat pendidikan pada SKPD Kabupaten Bandung Barat.
3. Untuk mengetahui pelatihan pada SKPD Kabupaten Bandung Barat.
4. Untuk mengetahui pengalaman kerja pada SKPD Kabupaten Bandung Barat.
5. Untuk mengetahui kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi pada SKPD Kabupaten Bandung Barat.

6. Untuk mengetahui pengaruh insentif, tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi secara simultan pada SKPD Kabupaten Bandung Barat.
7. Untuk mengetahui pengaruh insentif, tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi secara parsial pada SKPD Kabupaten Bandung Barat.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori terutama yang berkaitan dengan kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi. Selain itu, dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh insentif, tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi. Peneliti juga mengharapkan kiranya peneliti ini dapat berguna untuk menambah pengetahuan bagi para mahasiswa, khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi Universitas Pasundan.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk memberikan gambaran yang dapat bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain:

#### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman penulis tentang kinerja pengguna sistem informasi akuntansi dan faktor yang mempengaruhinya, seperti insentif, tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja.



## 2. Bagi Pemerintah Daerah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi SKPD Pemerintahan Kabupaten Bandung Barat untuk lebih baik dalam mengelola sumber daya manusia di masa yang akan datang terkait dengan kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi dalam mencapai pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

## 3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

### **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi dalam penelitian ini penulis akan melakukan penelitian pada Kantor Pemerintahan Kabupaten Bandung Barat yang ber-alamat di Jl. Padalarang – Cisarua KM. 2 Desa Mekarsari Kec. Ngamprah Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat Telp. (022) 6866307. e-mail: [kbbkominfo@gmail.com](mailto:kbbkominfo@gmail.com) website: [www.bandungbaratkab.go.id](http://www.bandungbaratkab.go.id). Waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari s.d Juli 2017.